

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA FALALA CHOCOLATE BALI

Dewa Ayu Dwi Padmi Putri^{1*} | Gusti Ngurah Agung Gede Eka Teja Kusuma² | Ni Putu Nita Anggraini³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi : dpadmii@gmail.com

Abstract: Kepuasan sesungguhnya merupakan keadaan yang bersifat pribadi dan merupakan hasil dari penilaian yang didasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari pekerjaan mereka dengan apa yang mereka harapkan. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengukur dampak dari pelatihan, motivasi kerja, dan penghargaan terhadap kepuasan kerja staf di Falala Chocolate Bali. Dengan populasi yang terdiri dari seluruh pegawai Falala Chocolate Bali, sampel yang diteliti berjumlah 64 karyawan, menggunakan metode pengambilan sampel sensus. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data mencakup observasi, analisis dokumen, wawancara, serta kuesioner. Untuk menganalisis data, penelitian ini menerapkan metode analisis regresi linier berganda. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan penghargaan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Falala Chocolate Bali.

Kata kunci : pelatihan, motivasi kerja, *reward*, kepuasan kerja karyawan

PENDAHULUAN

Faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia selalu dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka demi pengembangan kinerja dan keberlanjutan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Sebagai tenaga kerja perusahaan, karyawan secara aktif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan dengan sukses, tenaga kerja harus menunjukkan tingkat produktivitas dan penyelesaian pekerjaan yang tinggi. Untuk dapat bersaing di era globalisasi, perusahaan harus menerapkan perencanaan strategis sumber daya manusia (Dewi et al., 2021). Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja tertinggi, manajemen perusahaan harus lebih fokus pada sumber daya yang sudah ada.

Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting dari sumber daya manusia suatu organisasi. Menurut Martoyo (2021:20), kepuasan kerja merupakan faktor psikologis yang mewakili bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, jika harapan, kemampuan, dan keterampilannya sesuai dengan tugas yang dilakukannya, ia akan merasa puas. Keadaan subjektif dari kepuasan adalah hasil dari evaluasi yang membandingkan antara apa yang diterima karyawan dari

pekerjaannya dengan apa yang diantisipasi, diinginkan, dan dianggap pantas atau berhak untuk didapatkan.

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Wahyu Irfan (2020:16) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugas yang terkait dengan pekerjaannya atau dalam peran yang telah dipegangnya. Menurut Mangkunegara (2020:44), pelatihan adalah suatu prosedur pendidikan singkat yang direncanakan secara metodis, di mana para pegawai memperoleh pengetahuan dan kemampuan teknis untuk penggunaan tertentu. Pelatihan menumbuhkan lingkungan di mana para pekerja dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan watak mereka.

Motivasi kerja merupakan elemen lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Pratiwi (2021), motivasi kerja adalah pertemuan faktor internal dan eksternal yang berfungsi untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dalam hal bentuk, arah, intensitas, dan lamanya. Uno (2020) memberikan dukungan lebih lanjut, mengungkapkan bahwa motivasi kerja bagi instruktur memerlukan proses yang memotivasi pekerja untuk terlibat dalam kegiatan atau aktivitas yang mungkin terfokus pada tindakan tertentu untuk mencapai tujuannya.

Imbalan adalah elemen lain yang mempengaruhi seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Menurut Siagian (2021), insentif terdiri dari hasil kerja yang nyata, gaji, prospek untuk maju, pengawasan, dan rekan kerja. Imbalan, yang mencakup komponen moneter dan non-moneter, juga merupakan inisiatif atau strategi yang dirancang untuk meningkatkan akseptabilitas atau pengakuan di dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2021), insentif adalah hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai penghargaan atas upaya dan pertimbangan mereka dalam membantu bisnis lebih dekat dengan tujuannya.

Falala Chocolate Bali merupakan salah satu perusahaan penghasil coklat yang beroperasi di Bali. Dalam praktiknya, masih terdapat masalah terkait kepuasan kerja karyawan di Falala Chocolate Bali, yang terlihat dari tingginya tingkat absensi selama tahun 2023. Berikut adalah data absensi karyawan Falala Chocolate Bali untuk tahun 2023:

Tabel 1
Absensi Karyawan Falala Chocolate Bali Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
1	Januari	64	26	1.664	52	1.612	3,13
2	Februari	64	24	1.536	48	1.488	3,13

3	Maret	64	26	1.664	49	1.615	2,94
4	April	64	25	1.600	46	1.554	2,88
5	Mei	64	27	1.728	48	1.680	2,78
6	Juni	64	26	1.664	50	1.614	3,00
7	Juli	64	26	1.664	52	1.612	3,13
8	Agustus	64	27	1.728	49	1.679	2,84
9	September	64	25	1.600	54	1.546	3,38
10	Oktober	64	27	1.728	53	1.675	3,07
11	November	64	26	1.664	55	1.609	3,31
12	Desember	64	27	1.728	53	1.675	3,07
Jumlah			312	19.968	609	19.359	3,05
Rata-rata			26	1.664	51	1.613	3,05

Sumber: Falala Chocolate Bali Tahun 2023

Berdasarkan informasi dalam Tabel 1 di atas, dijelaskan bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran selama tahun 2023 adalah 3,05%. Ketidakhadiran paling tinggi tercatat pada bulan September dengan angka 3,38%, sedangkan yang terendah terjadi pada bulan Mei, yaitu 2,78%. Sesuai dengan penjelasan Aditya dan rekan-rekan (2020:3), ketidakhadiran di kisaran 3-10% dianggap tinggi, dan di bawah 3% dikategorikan rendah. Dengan demikian, jika tingkat ketidakhadiran karyawan tinggi, itu menandakan bahwa mereka kurang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani.

Dalam penelusuran hasil wawancara dengan sejumlah karyawan, ditemukan permasalahan dalam hal pelatihan kerja. Karyawan mengungkapkan bahwa metode pelatihan yang diterapkan di Falala Chocolate Bali kurang tepat, karena dilakukan secara online, mengakibatkan pemahaman mereka terhadap materi yang disampaikan menjadi kurang. Selain itu, karyawan juga menganggap bahwa instruktur pelatihan tidak cukup efektif dalam mengkomunikasikan materi, menjadikan pelatihan tersebut tidak optimal.

Karyawan juga mengungkapkan adanya masalah berkaitan dengan motivasi kerja, di mana mereka merasa hubungan sosial dengan atasan maupun rekan kerja tidak berjalan baik. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kurang termotivasi untuk bekerja. Beberapa karyawan bahkan menyatakan bahwa perusahaan kurang memberikan peluang bagi mereka untuk mengembangkan diri dalam tugas operasional, sehingga mereka merasa terhambat dalam perkembangan karier mereka di perusahaan.

Beberapa karyawan juga mengungkapkan adanya masalah terkait penghargaan, di mana ketika diminta untuk lembur, tambahan bayaran yang diberikan dianggap tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan juga menyatakan bahwa Falala Chocolate Bali kurang mampu menghargai karyawan dalam menjalani tugas, karena karyawan yang menunjukkan kinerja baik tidak memperoleh pengakuan atau sekadar penghargaan. Hal ini membuat mereka merasa tak mendapatkan pengakuan yang layak dari perusahaan.

Penelitian oleh Nanda dan Namora (2020) menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan. Ini berarti bahwa semakin efektif pelatihan yang diberikan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Wibowo (2021), Wicaksono dan rekan-rekan (2022), serta Arshia dan Rozak (2022) yang mengemukakan bahwa pelatihan berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja. Berlawanan dengan temuan yang dihasilkan oleh Amar dan rekan-rekan (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Penelitian Setioningtyas dan Dyatmika (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif bagi kepuasan karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja, maka tingkat kepuasan kerja karyawan pun akan lebih baik. Penemuan ini didukung oleh penelitian Vahera dan Onsardi (2021), Findriyani (2021), serta Sofiyah (2022) yang menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Namun, hasil penelitian oleh Adinata dan Turangan (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Akmal dan Tamini (2020) menunjukkan bahwa penghargaan memiliki dampak positif pada kepuasan kerja para karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan dalam penghargaan akan beriringan dengan peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Widyawati (2020), Septiana (2022), dan Duha dkk (2023) yang juga menegaskan adanya hubungan positif antara penghargaan dan kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Pradhanawati (2022), yang mengemukakan bahwa penghargaan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

LITERATUR

Grand Teori

Menurut Suwarmadani (2019), teori penetapan tujuan adalah proses kognitif yang menetapkan tujuan dan mempengaruhi perilaku. Prinsip dasar dari teori penetapan tujuan adalah bahwa perilaku manusia disebabkan oleh niat dan tujuan. Tujuan dalam studi penetapan tujuan menunjukkan pencapaian tingkat kemahiran tertentu untuk suatu kegiatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih banyak pekerjaan, lebih banyak fokus, dan lebih banyak pengetahuan akan dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang lebih sulit. Kepuasan kerja, disiplin, dan komitmen organisasi adalah tiga variabel terikat dan independen dalam penelitian ini. Teori penetapan tujuan menggambarkan bagaimana karyawan berusaha memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, termasuk dengan mengoptimalkan kinerja karyawan

Kepuasan Kerja

Mencapai kepuasan kerja di antara karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Ini adalah salah satu elemen mental yang mengungkapkan bagaimana perasaan seseorang terhadap profesinya, kata Martoyo (2019: 20). Ketika harapan, bakat, dan keterampilan seseorang selaras dengan tugas yang mereka lakukan, mereka akan merasa puas. Pada kenyataannya, kepuasan kerja adalah keadaan subjektif yang ditentukan dengan membandingkan apa yang diterima pekerja dari pekerjaan mereka dengan apa yang mereka yakini adil dan apa yang mereka antisipasi. Pada akhirnya, setiap pekerja menentukan sendiri seberapa memuaskan pekerjaan mereka.

Pelatihan Kerja

Menurut Wahyu Irfan (2020:16), pelatihan mencakup semua kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam posisi yang mereka tempati atau hal-hal yang berkaitan dengan peran tersebut. Sementara itu, Mangkunegara (2020:44) mengartikan pelatihan sebagai “sebuah proses pendidikan singkat yang mengikuti prosedur yang sistematis dan terencana, di mana staf non-manajerial memperoleh pengetahuan serta keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.”

Motivasi Kerja

Sesuai dengan pendapat Maruli (2020), motivasi dalam bekerja adalah segala hal yang muncul dari keinginan seseorang, yang menciptakan semangat dan kecenderungan dari dalam diri individu, mampu mempengaruhi, membimbing, dan menjaga perilaku untuk meraih tujuan atau harapan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dikuatkan oleh Ferdinatus (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja perlu dibangun dengan karakter atau kepribadian yang baik, karena dorongan untuk bekerja yang berdasarkan prinsip dan alasan yang keliru dapat mengakibatkan kerugian baik bagi individu maupun untuk organisasi.

Reward

Menurut Fahmi (2020), penghargaan adalah jenis imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai pengakuan atas kinerja yang telah dicapai, baik dalam bentuk uang maupun manfaat lain. Siagian (2021) menjelaskan bahwa penghargaan itu mencakup pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk naik jabatan, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja. Penghargaan juga berfungsi sebagai upaya atau metode untuk meningkatkan pengakuan atau rasa diterima dalam suatu organisasi, yang mencakup aspek finansial dan non finansial.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Wahyu Irfan (2020:16), kegiatan pelatihan mencakup semua usaha yang ditujukan untuk meningkatkan performa karyawan dalam posisinya atau hal-

hal yang berkaitan. Sementara itu, Mangkunegara (2020:44) mendefinisikan pelatihan sebagai "sebuah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan pendekatan yang sistematis dan terorganisir, di mana pegawai non-manajerial belajar pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan tertentu." Pelatihan bertujuan menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk mengasah keterampilan, pengetahuan, serta sikap mereka, guna mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sebuah penelitian oleh Nanda dan Namora (2020) menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Ini berarti bahwa peningkatan kualitas pelatihan akan berimbas pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian dari Wibowo (2021), Wicaksono dan rekan-rekan (2022), serta Arshia dan Rozak (2022), yang mengkonfirmasi bahwa pelatihan memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian Amar dan tim (2021) menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

H₁ : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Pratiwi (2021), motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan yang bersifat energik dan berasal dari faktor internal maupun eksternal individu, yang dapat memulai perilaku terkait pekerjaan dalam hal bentuk, arah, intensitas, serta durasi. Didukung oleh pernyataan Uno (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja seorang guru adalah rangkaian proses yang menggugah guru untuk melaksanakan aktivitas yang dapat diarahkan menuju usaha nyata dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Setioningtyas dan Dyatmika (2020), ditemukan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kepuasan kerja karyawan. Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian Vahera dan Onsardi (2021), Findriyani (2021), serta Sofiyah (2022) yang juga menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja para karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adinata dan Turangan (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja

Siagian (2021) menegaskan bahwa insentif terdiri dari tugas itu sendiri, kompensasi, prospek untuk maju, pengawasan, dan rekan kerja. Dalam lingkungan organisasi, imbalan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan akseptabilitas atau pengakuan, yang mencakup komponen moneter dan non-moneter. Menurut

Mangkunegara (2021), insentif adalah jenis kompensasi yang diberikan organisasi kepada para pekerjanya sebagai penghargaan atas upaya dan ide mereka yang telah membantu memajukan bisnis dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut penelitian Akmal dan Tamini (2020), insentif meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengimplikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat seiring dengan kualitas penghargaan yang mereka dapatkan. Penelitian Widyawati (2020), Septiana (2022), dan Duha dkk. (2023) mendukung kesimpulan ini dengan menunjukkan bahwa penghargaan juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Putra dan Pradhanawati (2022) yang menunjukkan bahwa penghargaan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H₃: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Falala Chocolate Bali, yang terletak di Jln. Merta Nadi No. 2 Kuta, Badung. Fokus utama dari penelitian ini mencakup pelatihan, semangat kerja, penghargaan, dan kepuasan karyawan. Seluruh karyawan dari Falala Chocolate Bali menjadi populasi dalam penelitian ini. Sampel yang diambil yaitu sebanyak 64 karyawan dari Falala Chocolate Bali, dengan pendekatan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini memanfaatkan observasi, studi dokumentasi, wawancara, serta kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, *reard*, dan kepuasan kerja adalah valid. Hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, *reard*, dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,60, maka masing masing variabel sudah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menunjukkan *Asymp.Sig.(2- tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10, sesuai dengan hasil perhitungan. Setiap variabel independen memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10, sesuai dengan hasil perhitungan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen dalam model regresi tidak menunjukkan adanya multikolinieritas..

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Setiap variabel independen memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05, sesuai dengan hasil uji Glejser. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,710	1,356		-2,736	0,008
X1	0,427	0,071	0,450	6,005	0,000
X2	0,347	0,086	0,312	4,023	0,000
X3	0,545	0,157	0,281	3,474	0,001
R Square	0,807		F-hitung	83,875	
N	64		Sig.	0,000	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -3,710 + 0,427 X_1 + 0,347 X_2 + 0,545 X_3$$

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,807 yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja dan *reward* mampu menjelaskan 80,7% kepuasan kerja sisanya 19,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model

Hasil Uji F

Berdasarkan analisis F, diperoleh nilai F yang dihitung sebesar 83,875 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang mana nilai signifikansinya lebih tinggi dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan, variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Hasil Uji t

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil uji t pada yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t-hitung variabel peltihan kerja adalah 6,005 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Nilai t-hitung variabel motivasi kerja adalah 4,023 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Nilai t-hitung variabel *reward* adalah 3,474 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang artinya *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari analisis uji menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja diterima. Dengan kata lain, semakin efektif pelatihan kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja.

Wahyu Irfan (2020:16) menyatakan bahwa pelatihan meliputi upaya untuk meningkatkan performa karyawan dalam posisi yang mereka jalani atau hal-hal yang berkaitan dengannya. Menurut Mangkunegara (2020:44), pelatihan diartikan sebagai “proses pendidikan bersifat jangka pendek yang mengikuti prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai yang tidak berada di posisi manajerial mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis dengan tujuan tertentu. Pelatihan menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nanda dan Namora (2020), yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif terhadap kepuasan karyawan. Ini berarti bahwa pelatihan yang lebih baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Wibowo (2021), Wicaksono dan rekan-rekan (2022), serta Arshia dan Rozak (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Jelas dari temuan analisis bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh

motivasi kerja didukung. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan peningkatan dorongan kerja.

Pratiwi (2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kumpulan faktor internal dan eksternal yang mendukung perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti bentuk, arah, intensitas, dan lamanya. Penjelasan tersebut sejalan dengan pernyataan Uno (2020) bahwa motivasi kerja guru adalah proses yang memotivasi pendidik untuk terlibat dalam tugas-tugas yang mungkin ditugaskan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Setioningtyas dan Dyatmika (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa jika motivasi kerja karyawan lebih baik, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga akan meningkat. Penelitian oleh Vahera dan Onsardi (2021), Findriyani (2021), serta Sofiyah (2022) mendukung argumen ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif.

Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa reward memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa reward berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja dapat diterima. Ini berarti bahwa peningkatan kualitas reward akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Menurut Siagian (2021), reward mencakup pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk naik jabatan, pengawasan, dan rekan kerja. Reward juga merupakan sebuah usaha atau metode untuk meningkatkan rasa pengakuan atau rasa diterima di dalam organisasi, yang terbagi menjadi bentuk non-finansial dan finansial. Mangkunegara (2021) mengemukakan bahwa penghargaan adalah bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Ini disebabkan oleh kontribusi tenaga dan pikiran karyawan dalam kemajuan perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Hal ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Akmal dan Tamini (2020), yang menemukan bahwa reward memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik sistem reward yang diterapkan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian tambahan oleh Widyawati (2020), Septiana (2022), dan Duha dkk (2023) juga menunjukkan bahwa reward berperan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja, motivasi kerja, dan pemberian penghargaan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Falala Chocolate Bali. Ini berarti bahwa peningkatan dalam pelatihan kerja, motivasi kerja, dan pemberian penghargaan akan berujung pada peningkatan kepuasan kerja di Falala Chocolate Bali.

Limitasi

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang dapat diperbaiki dan ditingkatkan oleh peneliti berikutnya. Batasan yakni lingkup kajian ini terbatas pada CV Akemi Bali Craft, sehingga temuan yang diperoleh tidak bisa diterapkan secara luas kepada perusahaan lain yang sejenis. Penelitian ini masih membuka peluang untuk dikembangkan dengan mengganti objek yang diteliti, karena hasil yang diperoleh tentu akan berbeda jika variabel yang dianalisis mengalami perubahan. Serta Penelitian ini hanya dilaksanakan dalam periode waktu tertentu (*cross-section*), sementara kondisi yang ada bisa berubah kapan saja (*dinamis*), sehingga perlu diulang di waktu yang akan datang.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Skor terendah pada aspek kompetensi menunjukkan bahwa karyawan di CV Akemi Bali Craft memiliki kemampuan kerja yang memadai dengan nilai 3,50, yang masuk dalam kategori cukup baik. CV Akemi Bali Craft sebaiknya meningkatkan kemampuan kerja staf dengan menyelenggarakan pelatihan secara rutin.
2. Skor terendah pada motivasi menunjukkan bahwa CV Akemi Bali Craft dapat menghargai karyawannya dengan nilai 3,38, yang tergolong dalam kategori cukup baik sebagai nilai minimum. CV Akemi Bali Craft diharapkan dapat lebih menghargai stafnya dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik.
3. Skor terendah pada kepemimpinan menunjukkan bahwa pemimpin di CV Akemi Bali Craft dapat berkomunikasi dengan efektif dengan nilai 3,38, berada dalam kategori cukup baik sebagai nilai terendah. Pemimpin CV Akemi Bali Craft perlu meningkatkan cara berkomunikasi dengan melakukan interaksi pribadi yang lebih sering dan intens dengan karyawan.
4. Skor terendah pada kinerja karyawan menunjukkan bahwa staf di CV Akemi Bali Craft dapat menggunakan sumber daya perusahaan dengan efisien, mencapai nilai 3,40, termasuk dalam kategori cukup baik sebagai nilai minimum. Karyawan CV Akemi Bali Craft diharapkan dapat memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan cara yang efisien, seperti mempergunakan waktu kerja secara tepat dan menghindari pemborosan dalam penggunaan bahan baku.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158.
- Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Gayamakmur Mobil Medan. **Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4*(2), 59-68.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 84-95.
- Andriany, D. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1).
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian kepuasan kerja bagi karyawan melalui kondusivitas lingkungan kerja dan motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98-106.
- Ayunasrah, T., et al. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Bushra, F., Usman, A., & Naveed. (2021). Effect of transformational leadership on employees job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Science*, 2(18), 261-267.
- Daniati, N. L. H., & Mujiati, N. W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Kerobokan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Dewi, N. P. S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh disiplin kerja komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. *EMAS*, 2(3).
- Duha, D. A. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap loyalitas karyawan di CV. Bukit Raya. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 260-267.
- Edison, E., et al. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.

- Fadli, A. (2020). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*, 51(1), 131-141.
- Fahira, A. Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rangkyo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, 3(1), 55-61.
- Fahmi, I. (2020). *Analisis kinerja keuangan: Panduan bagi akademisi, manajer, dan investor dan menganalisis bisnis dari aspek keuangan*. Alfabeta.
- Fauzi, A., et al. (2022). Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Literatur review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629-638.
- Fisher, A. (2021). *Berpikir kritis: Sebuah pengantar*. Erlangga.
- Flippo, E. B. (2020). *Manajemen personalia*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouwtama, W. A. (2023). Analisis pengaruh promosi jabatan, keadilan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Global Printpack Indonesia. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 281-286.
- Hamali, A. Y. (2021). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hendry, H., et al. (2022). Pengaruh kompensasi dan promosi jabatan serta kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. Sukses Makmur Pratama Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(3), 1296-1304.
- Ihsan, M. N., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2022). Pengaruh kompensasi finansial, promosi jabatan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Excel Mitra Telecomindo Cabang Mataram. **JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5*(12), 5550-5557.
- Khalbina, F., Ganarsih, R. L., & Fitri, K. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi*, 1(2).
- Kusuma, A. A. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. *Jurnal Manajemen UNES*.
- Kusumastuti, I., et al. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada SP Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43-53.
- Lase, I. P. S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik, promosi jabatan dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian

- Penduduk, Keluarga Berencana, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Nias. *Jurnal Education and Development*, 9(2), 600-602.
- Lestari, U. P., et al. (2021). Pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.
- Magdalena, B., & Rulyati, O. (2021). Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan TVRI Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(2), 80-89.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2021). *Dasar-dasar manajemen bagi pimpinan perusahaan*. Gajah Mada Press.
- Maryani, N. L. K. S., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2020). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *VALUES*, 1(2).
- Martoyo, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (5th ed.). BPFE.
- Maulana, W. (2021). Pengaruh promosi jabatan, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tema (Trijaya Excel Madura) melalui kepuasan kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(1), 34-51.
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 462-471.
- Prakoso, G. D., & Fatah, M. Z. (2021). Analisis pengaruh sikap, kontrol perilaku, dan norma subjektif terhadap perilaku safety. *Jurnal Manajemen*.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian dan Penerapan IPTEKS*, 9(2).
- Putra, R. B., Pradhanawati, A., & Listyorini, S. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening CV Jawa Grafika Group Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 51-59.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (13th ed.). Pearson.
- Sapta, I. K. S., Landra, N., Utami, N. M. S., & Astakoni, I. M. P. (2021). Organizational commitment and job satisfaction as the basis of organization building organizational citizenship behaviour (OCB) and the implications on employee

- performance. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(1), 1550-1563.
- Sari, et al. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) pada perusahaan ritel. *Jurnal Manajemen*.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (5th ed.). PT Refika Aditama.
- Septiana. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmaka, S. W. (2020). Pengaruh mutasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19-28.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). STIE YKPN.
- Simanjorang, E. F. S. (2021). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kapuas Besar Desa Aek Kota Batu Kabupaten Labuhanbatu Utara. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 46-59.
- Simanjuntak, P. (2021). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. LPFEUI.
- Sugianto, H., Afianto, C., & Mizan, M. M. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97-108.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sumerdana, G. A., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 127-135.
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1), 79-90.
- Susanti, E., & Sarianti, R. (2021). Pengaruh promosi jabatan dan pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ecogen*, 2(3), 304-314.
- Syahrudin, S., Ramly, A. T., & Ardiasih, L. S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 484-496.
- Sylvia, V., & Sitio, S. (2021). Pengaruh gaji, promosi jabatan, supervisi terhadap kepuasan kerja pada PT. Ovela Indonesia. **Jurnal Ilmiah M-Progress*, 9*(2).



- Tamali, H. (2021). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelindo I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. *Jurnal Manajemen*.
- Tarigan, R. H. B., Santoso, H., & Sipayung, R. (2022). Analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun 2021. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 580-594.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 2(1), 58-67.
- Wahyudi, B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Sulita.
- Widayat, B. S., Bukhori, M., & Karnawati, T. A. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan HINO Service on Site Lahat. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 17-26.
- Widjaya, H., et al. (2021). Kompensasi, lingkungan kerja, dan promosi jabatan sebagai prediktor terhadap kepuasan kerja karyawan. *Prosiding SENAPENMAS*, 1049-1058.
- Widyani, A. A. D., Utami, N. M. S., & Primadani, I. A. M. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di PT. Petro Jaya Putra. *VALUES*, 4(1), 25-37.
- Widyawati, S. R., & Kusumawardhany, P. A. (2020). Pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permata Jaga Karya, Denpasar. *Forum Manajemen*, 18(1).
- Yuwono. (2021). Analisis beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Zulkifli, Z. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2022. *Jurnal Aparatur*, 6(1), 54-74.